



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCU
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Digunakan untuk menyelesaikan Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

**RAHMADYAH
NIM. 15 401 00008**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2020



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCU
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**RAHMADIYAH
NIM. 15 401 00008**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2020**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCU
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

**RAHMADIYAH
NIM. 15 401 00008**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

**Aswadi Lubis, S.E., M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002**

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n RAHMADIYAH
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, Januari 2020
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n Rahmadiyah yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Aswadi Nuris, S.E., M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : RAHMADIYAH
NIM : 15 401 00008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan”.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 21 Januari 2020

Saya yang Menyatakan,


RAHMADIYAH
15 401 00008

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHMADIYAH
Nim : 15 401 00008
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media / memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 21 Januari 2020

Menyatakan

RAHMADIYAH
15 401 00008





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpun, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : RAHMADIYAH
NIM : 15 40100008
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah I
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpun

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP.19651102199103 1001

Sekretaris

Muhammad Isa., ST. MM
NIP.19800605201101 1 003

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP.19651102199103 1001

Muhammad Isa., ST. MM
NIP.19800605201101 1 003

H. Aswadi Sabis, S.E., M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpun
Hari/Tanggal : Selasa/18 Februari 2020
Pukul : 13.00 WIB s/d 15.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/63,75(C)
Index Prestasi Kumulatif : 3,32
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan

NAMA : Rahmadiyah
NIM : 15 401 00008

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidempuan, 24 Juli 2020
Dekan




Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

NAMA : RAHMADIYAH
NIM : 15 401 00008
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

Kinerja Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Masalah disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan karena menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan, disiplin kerja dan kompetensi karyawan mengalami penurunan dan stres kerja karena karyawan kesulitan dalam mencari nasabah, tekanan yang datang dari luar kantor menyebabkan kinerja karyawan menurun dan berdampak pada perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner, wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner penelitian yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan. Sampel dari penelitian ini sebanyak 30 orang. Data diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik (uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (r^2), dan uji hipotesis, uji koefisien regresi parsial (uji t) uji koefisien regresi simultan (uji f).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan dibuktikan dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,967 < 1,705$) dan ($1,207 < 1,705$). Terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan dibuktikan dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,527 > 1,705$). Dan terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan dibuktikan dari hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,179 > 2,98$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kcu Padangsidimpuan,”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Study Perbankan Syariahdi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Agselaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi

umum,Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati S.E.I., M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Siselaku pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi,S.Ag., S.S., M.Hum. selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Teristimewa kepada Ayahanda Suaib Nasution, S.H dan Ibunda tercinta Durria Helmi Lubis yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, Serta terima kasih juga kepada semua saudara saya Abdul Rahman Nasution, S.H, Fahrul Roji Nasution dan Muhammad Safi'i Nasution yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi serta moril dan materi kepada peneliti demi kesuksesan dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai perkuliahan akhir di IAIN Padangsidempuan dan semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT dan berkumpul kelak di surga-Nya.
8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Siti Ena Aisyah Simbolon, S.E, Siti Eni Aisyah Simbolon, S.E, Nur Indah Simamora, S.Pd, Liska Yanti Hasibuan, S.Pd, Sopia Ningsih Purba, Nila Aspia Ritonga, S.E, Riadoh Siregar, S.E, Nur Rahma Tika Lubis S.E, Nurul Fadillah Nasution S.E dan serta kepada teman-teman Perbankan Syariah-langkatan 2015 IAIN Padangsidempuan.
9. Rekan-rekan dari luar kampus IAIN Padangsidempuan yang selalu memotivasi, memberikan semangat dan serta dukungannya untuk peneliti yang terkhusus buat Agus Setiono Nasution, S.H, Reski Maiya Nasution, Adinah Gumala Sari Dalimunte, S.Pd, Putri Arnanda Lubis, Amd. Keb dan Nur Afni Safitri Nasution, Amd. Keb. Dan juga Kepada Semua pihak yang

tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Juli 2020 Peneliti,

RAHMADIYAH
NIM.15 401 00008

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	ḍommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta *Marbutah*

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	
.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Definisi Operasional Variabel	10
F. Tujuan Masalah	11
G. Kegunaan Penelitian	12
H. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	16
1. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja	16
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja dalam Organisasi	17
c. Mekanisme Membangun Kedisiplinan	18
d. Kedisiplinan dan Kinerja	19
e. Indikator Disiplin	20
2. Kompetensi	24
a. Pengertian Kompetensi	24
b. Karakteristik Kompetensi	24
c. Tujuan Penilaian Kompetensi Karyawan	25
d. Aspek-Aspek Kompetensi	26
3. Stres Kerja	27
a. Pengertian Stres Kerja	27
b. Faktor Penyebab Stres Kerja	28
c. Solusi untuk Menghilangkan Stres Kerja	29
4. Kinerja Karyawan	30
a. Pengertian Kinerja Karyawan	30
b. Penilaian Kinerja	30

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
d. Manfaat Penilaian Kinerja	33
e. Metode Penilaian Kinerja	34
f. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	34
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir	41
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODO PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Sumber Data	45
E. Instrumen Pengumpulan Data	46
F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reabilitas	49
G. Analisis Data	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Linearitas	50
3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Multikolinearitas	50
b. Uji Heteroskedastisitas	51
4. Analisis Regresi Linear Berganda	51
5. Koefisien Determinasi (R^2)	52
6. Uji Hipotesis	53
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	53
b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia	55
1. Sejarah Singkat Tentang Bank Muamalat Indonesia	55
2. Visi Dan Misi Bank Muamalat Indonesia	57
B. Daftar Karyawan BMI KCU Padangsidimpuan	57
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reabilitas	61
D. Analisis Data	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Linearitas	63
3. Uji Asumsi Klasik	65
a. Uji Multikolinieritas	65
b. Uji Heteroskedastisitas	66
4. Analisis Regresi Berganda	66
5. Koefisien Determinasi (R^2)	69
6. Uji Hipotesis	69
a. Uji Parsial	69
b. Uji Simultan	71

E. Pembahasan Hasil Penelitian	72
F. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Responden	47
Tabel 4.1 Daftar Karyawan BMI KCU Padangsidempuan	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Kompetensi dengan Kinerja Karyawan ..	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan ·	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji f)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMI KCU Padangsidempuan	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang beroperasi tanpa mengandalkan bunga. Bank syariah juga dapat diartikan sebagai lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist. Adapun yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariat Islam adalah bank yang dalam beroperasi mengikuti ketentuan-ketentuan syariat Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalat secara Islam. Bank syariah merupakan salah satu bentuk dari perbankan nasional yang mendasarkan operasionalnya pada syariat (hukum) Islam.¹

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dimulai dengan berdirinya Bank Muamalat yang menjadi pionir bagi bank syariah yang menerapkan sistem *Islamic bank* di tengah tumbuh dan berkembangnya bank-bank konvensional. Bank Muamalat Indonesia lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI tersebut di atas Akte pendirian Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991.² Bank tersebut merupakan bank yang sepenuhnya melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang mengharamkan bunga.³

¹Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 15.

²Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 25-26.

³Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 98.

Bank Muamalat bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Bank Muamalat adalah meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor pendukung untuk menjadi Bank Muamalat yang lebih baik.⁴

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya stres kerja, menurunnya disiplin kerja, pengaruh lingkungan, pengaruh teman kerja, budaya organisasi dan kurangnya kompetensi.⁵ Tetapi dalam hal ini peneliti hanya membahas 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan

⁴Endang Sumaeni, “Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Kc Surabaya – Mas Mansyur” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018), hlm. 5.

⁵Pretty Luci Lumban Raja, “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mekanisme Koping Stres sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum di Kota Medan” (Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan, 2018), hlm. 1.

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁶

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila perusahaan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.⁷

Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya hanya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya.⁸

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat

⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 190.

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 97.

⁸*Ibid*, hlm. 190.

sebagai aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia, sumber daya yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati memberikan yang terbaik bagi organisasi.⁹

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lain finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi *education* (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.¹⁰ Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengaktifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Yang kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing.¹¹

⁹*Ibid*, hlm. 203-205.

¹⁰Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 52.

¹¹Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 204- 205.

PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan merupakan salah satu perusahaan swasta yang melaksanakan kegiatan bisnisnya dalam bidang perbankan dan juga cabang dari Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang berpusat di Jakarta. PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan menaungi beberapa CAPEM (Cabang Pembantu) meliputi, Capem Sibolga, Sibuhuan, Panyabungan dan Rantauparapat. PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan beralamat di Jl. Baginda Oloan/ Jl. Gatot Subroto No. 08, Kelurahan Wek II, Padangsidimpuan Utara, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara 22718, Indonesia.

Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan jumlah karyawannya terdiri dari 30 karyawan, dan yang menjadi karyawan tetap 13 orang. Di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan mulai masuk kerja pada jam 08.00-17.00 Wib. Berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti melihat ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam waktu bekerja. Adapun salah satu bentuk ketidakdisiplinannya yaitu ketika karyawan keluar untuk kepentingan bertemu dengan nasabah, karyawan tersebut sering terlambat masuk kantor setelah bertemu dengan nasabah. Sehingga mendapat teguran dari pimpinan ketika melaksanakan *briefing* pagi.

Berdasarkan pengamatan peneliti ternyata tidak hanya dalam disiplin saja kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Akan tetapi dalam hal kompetensinya juga masih kurang, dibuktikan dengan survey secara langsung dengan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan pada

bagian *Customer Service* (CS). Ketika peneliti bertanya kepada karyawan tersebut ternyata masih banyak yang belum diketahui oleh karyawan tersebut. Salah satu diantaranya kurang menguasai produk-produk yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan. Ini dikarenakan karyawan tersebut belum lama mengabdikan di perusahaan tersebut dan juga bukan lulusan dari jurusan perbankan syariah ditambah lagi informasi dan data tentang semua produk yang terkadang belum disosialisasikan secara maksimal kepada karyawan, sehingga mereka tidak maksimal dalam melayani nasabah.

Selain disiplin dan kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami stres. Kata stres bagi mereka yang tinggal di perkotaan seperti dianggap kata biasa yang sering diucapkan. Target pekerjaan dan keinginan hidup layak secara cepat juga sering menimbulkan stres, sehingga banyak orang mulai ingin belajar tentang bagaimana mengendalikan stres.¹²

¹²Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 214.

Stres merupakan situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.¹³ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala yang negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak “normal” seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum-minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.¹⁴

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan menjelaskan bahwa kondisi perekonomian masyarakat saat ini yang menurun membuat karyawan kesulitan dalam mencari nasabah sehingga kondisi ini menjadi suatu tekanan bagi para karyawan khususnya karyawan pada bagian unit marketing.

¹³Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 303.

¹⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 300.

Tidak hanya itu, banyaknya beban kerja yang dibebankan pada karyawan juga menimbulkan stres dan belum juga tekanan yang datang dari luar kantor yang dihadapi oleh karyawan. Seperti halnya nasabah yang kurang berkenan untuk membayar tagihan pinjaman nasabah yang menimbulkan semakin besarnya potensi stres sehingga kinerja yang diberikan oleh karyawan bisa menurun dan akibatnya bisa berdampak pada perusahaan.¹⁵

Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak dapat teratasi pasti sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa stres pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stres itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.¹⁶

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan sebagian karyawan dalam waktu kerja.

¹⁵Wawancara dengan Bapak RF sebagai Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan, 19 Februari 2019 pukul 11.00 WIB.

¹⁶Irfham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 215.

2. Kompetensi sebagian karyawan yang kurang menguasai produk-produk yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.
3. Kesulitan dalam mencari nasabah karena keadaan ekonomi masyarakat yang menurun.
4. Banyaknya beban kerja yang dibebankan pada karyawan belum juga tekanan yang datang dari luar kantor yang dihadapi oleh karyawan sehingga menimbulkan stres.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti memilih untuk membatasi pada empat variabel yaitu tiga variabel bebas (*independen variabel*) dan satu variabel terikat (*dependen variabel*). Variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompetensi, stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Untuk memfokuskan penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?

3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan?

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap definisi yang digunakan dalam penelitian ini, maka dibuat definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ¹⁷	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa. 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan ¹⁸	Ordinal
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat ²⁰	Ordinal

¹⁷Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 97

¹⁸MalayuS.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 194-198.

	persyaratan kerja yang ditetapkan. ¹⁹		
Stres kerja (X ₃)	Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. ²¹	1. Stres karena tekanan dari dalam 2. Stres karena tekanan dari luar ²²	Ordinal
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. ²³	1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung jawab 3. Disiplin. 4. Inisiatif ²⁴	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?

²⁰*Ibid*, hlm. 56-57.

¹⁹Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 202.

²¹Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 214.

²²T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1988), *Op.Cit.*, hlm. 200-201.

²³Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 228.

²⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 176.

3. Untuk mengetahui apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan?

G. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap agar dapat memberikan kegunaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan sebagai sumber ilmu yang penting terhadap aplikasi langsung yang terjadi di lapangan atas pengetahuan secara teori yang didapat selama dalam mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak bank yang bersangkutan. Pihak bank juga dapat mengetahui sejauh mana deskripsi penerapan disiplin kerja, kompetensi dan pengendalian stres kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

3. Bagi Dunia Akademik

Sebagai sebuah hasil karya yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan wacana dan bahan acuan bagi mahasiswa atau pihak lain yang meneliti dengan topik yang berkaitan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dari setiap permasalahan yang dikemukakan sesuai dengan sasaran yang akan diamati, maka pembahasan peneliti terdiri dari 5 (lima) bab, yang mana setiap babnya terdiri dari satu rangkaian pembahasan yang berhubungan satu dengan yang lainnya. Sehingga membentuk suatu uraian sistematis dalam satu kesatuan. Maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah yang memuat tentang argumen peneliti dengan mendiskripsikan beberapa atau fenomena yang ada di lapangan yang akan diangkat sebagai masalah pada penelitian ini, kemudian identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang relevan yang menjadi acuan dalam penulisan, yang di dalamnya memuat landasan teori, kerangka teori, uraian mengenai penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Secara umum seluruh sub bahasan ini adalah yang ada dalam

landasan teori yang membahas tentang penjelasan mengenai variabel dalam penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Teori yang ada tentang variabel penelitian akan digambarkan bagaimana pengaruhnya terhadap antar variabel yang dibuat dalam bentuk kerangka pikir dan kemudian dibuat dalam bentuk hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang memiliki beberapa sub bab yaitu; waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen teknik pengumpulan data, pengukuran data, uji validitas dan reliabilitas serta teknis analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian yang di dalamnya berisikan tentang gambaran umum Bank Muamalat Indonesia, sejarah Bank Muamalat Indonesia, visi dan misi Bank Muamalat Indonesia, daftar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan dan struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan, hasil penelitian, pembahasan penelitian serta keterbatasan penelitian. Hasil dari data dengan menggunakan uji-uji yang dicantumkan pada bab III sehingga diperoleh hasil pengujian yang dilakukan dan membahas tentang hasil yang diperoleh.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran atau rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kereleaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.²⁵ Disiplin berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, ajaran hukum, etika norma atau tata cara bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin, menegakkan peraturan. *Disciplinary* adalah model atau cara untuk memperbaiki atau menghukumi pelanggar peraturan (*discipline*).

Dari uraian di atas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai:²⁶

- 1) Peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi. Jika di contohkan dalam kalimat akan berbunyi “Dia melanggar disiplin kerja sehingga mendapat teguran dari atasannya” (berarti peraturan).
- 2) Norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Jika dicontohkan dalam kalimat akan berbunyi

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm, 96

²⁶Sindu Mulianto, dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi Yang Profesional, Beretos Kerja Tinggi, Dan Amanah*(Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), hlm. 171.

“Amat tidak disukai teman-temannya karena kebiasaannya yang tidak disiplin, sering meludah sembarangan”. Dalam kalimat ini, amatlah telah melanggar norma atau nilai kelompok.

Dalam definisi lain, disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁷

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan. Dalam sebuah organisasi, aturan dan keputusan melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang dalam masyarakat. Disiplin ditegakkan bila salah satu dari aturan dan keputusan dilanggar.²⁸

b. Jenis-jenis disiplin kerja dalam organisasi

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu:²⁹

1) Pendisiplinan preventif.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan

²⁷Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 97.

²⁸Gary Dasser, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management 7e* (Jakarta: PT Prenhallind, 2009), hlm. 275.

²⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 305-306.

dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan korektif.

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Penanganan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

c. Mekanisme Membangun Kedisiplinan

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di

organisasi tersebut, yang mana karyawan yang seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah.³⁰

Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, efek negatif kepada karyawan lain dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya yang ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan.

Ketika karyawan terus bermasalah dalam bidang kedisiplinan maka perlu ada tindakan disiplin model pendekatan disiplin progresif. Pendekatan disiplin model progresif bertujuan untuk membentuk pribadi karyawan yang benar-benar memiliki mentalitas yang perlu penanganan serius dan dengan pendekatan yang profesif. Maka karyawan tersebut diharapkan berubah, dan jika tidak berubah memungkinkan untuk dikeluarkan dari perusahaan atau di PHK (pemutusan hubungan kerja).³¹

d. Kedisiplinan dan Kinerja

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja menurut Robert Bacal yaitu “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”.³²

³⁰Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 76.

³¹*Ibid*, hlm. 77.

³²*Ibid*, hlm. 79.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson bahwa, "Kebijakan dan peraturan sumber daya manusia yang dirancang dengan baik haruslah bersifat konsisten, bisa diaplikasikan, bisa dipahami, beralasan, dan disebarkan serta diinformasikan". Sebenarnya itu semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan bertujuan agar maksimalitas pengambilan keputusan menjadi lebih bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan.³³

e. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:³⁴

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

³³*Ibid*, hlm. 80.

³⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 194-198.

kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa

yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan makin rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem

internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua

karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut spencer, mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.³⁵

b. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi ada lima yaitu:³⁶

- 1) Motif
- 2) *Traits*
- 3) Konsep diri
- 4) Pengetahuan

³⁵Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 202.

³⁶Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 53-54.

5) *Skill*

c. Tujuan Penilaian Kompetensi Karyawan

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan tersebut adalah:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.³⁷

³⁷*Ibid*, hlm. 56-57.

d. Aspek-Aspek Kompetensi

Gordon menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:³⁸

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik dan sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

³⁸Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 204-205.

- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.³⁹

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa itu terjadi diluar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.⁴⁰

³⁹T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1988), hlm. 200.

⁴⁰Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 214.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:⁴¹

- 1) Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*), dan
- 2) Stres karena tekanan dari luar (*external factor*).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.⁴²

Penyebab-penyebab stres “*on-the-job*” di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Frustrasi
- 7) Berbagai bentuk perubahan, dll.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres “*off-the-job*” antara lain:

⁴¹*Ibid.*, hlm. 215.

⁴²T. Hani Handoko, *Op.Cit.*, hlm. 200.

- 1) Kekuatiran finansial
 - 2) Masalah- masalah yang bersangkutan dengan anak
 - 3) Masalah- masalah fisik
 - 4) Masalah- masalah perkawinan (misal, perceraian)
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
 - 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.⁴³
- c. Solusi untuk Menghilangkan Stres Kerja

Karena stres dianggap bagian dari kehidupan maka seorang manusia diajarkan untuk bisa mengendalikan stres termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stres. Memang untuk menghilangkan stres dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, namun cara yang paling efektif adalah disesuaikan dengan kondisi realitas orang yang bersangkutan. Artinya pemecahan kasus harus dilihat secara lebih kasuistik dan bukan secara *general* (umum).

Karena secara konsep metodologi adalah jika kita menganalisis secara *general* maka kita akan menemukan jawaban secara *general* juga, namun jika kita menganalisis secara spesifik maka kita akan menemukan jawaban secara spesifik juga. Sehingga solusinya adalah menganalisis secara spesifik, atau menganalisis hingga keakar masalah.⁴⁴

⁴³*Ibid.*, hlm. 201.

⁴⁴Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 219.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁴⁵ Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut August W. Smith dikutip dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari sesuatu yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.⁴⁶

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.⁴⁷ Penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sementara itu, Mondy dan Noe mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala

⁴⁵Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 228.

⁴⁶Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 196.

⁴⁷Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 203.

digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Mejia dan kawan-kawan, mengungkapkan bahwa penilaian kinerja suatu proses yang terdiri dari:

- 1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan nilai kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
- 3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penelitian kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁸

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada

⁴⁸Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit.*, hlm. 197.

dalam organisasi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁴⁹

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Akan mendukung kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan tunjangan dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang

⁴⁹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*(Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 176.

ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.⁵⁰

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:⁵¹

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

⁵⁰Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 177-178.

⁵¹Irham Fahmi, *Op.Cit.*, hlm. 204-205.

- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
 - 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.
- e. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Ricky W. Griffin dalam buku Irham Fahmi bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan:⁵²

- 1) Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
 - 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu juga sebaliknya.
- f. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Islam menghapus semua perbedaan kelas antar umat manusia, dan menganggap amal/ kerja sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya. Islam selalu menyerukan pada setiap orang Islam untuk selalu bekerja dan berjuang, serta melarang segala bentuk praktek kemalasan dan pangku tangan.

⁵²*Ibid.*, hlm. 206.

Dalam pandangan Al-Qur'an, kerja dan amal adalah yang menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupan. Sebagaimana hal tersebut diungkapkan di dalam ayat berikut.⁵³

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَعَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (۱۳۲)

Artinya: Dan tiap-tiap orang memperoleh derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. (QS. Al-An'am ayat 132).

Ayat di atas menunjuk kepada penghuni penghuni kedua tempat itu dengan menyatakan bahwa setiap orang akan mendapatkan tempat yang layak sesuai dengan ketaatan dan kedurhakaan mereka dan masing-masing orang dari kedua kelompok itu memperoleh derajat-derajat, yakni tingkat-tingkat surga dan neraka dari apa, yakni seimbang dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dan Tuhan pemelihara dan pembimbingmu, hai Nabi Muhammad, tidak lengah sedikitpun dari apa yang selalu mereka kerjakan, baik yang durhaka maupun yang taat.

Ada juga yang memahami dengan kata masing-masing, dalam arti masing-masing dari kelompok jin dan manusia yang dibicarakan pada ayat-ayat yang lalu. Nah, ayat ini menjelaskan bahwa, Allah menyiapkan buat setiap orang yang tidak durhaka derajat yang berbeda-beda sesuai dengan amal perbuatan mereka. Atau Allah

⁵³Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hlm. 9-12.

menyelamatkan orang-orang saleh dalam kota yang dibinasakan itu sehingga nyata derajat ketinggian yang mereka peroleh.⁵⁴

Dalam surah Al-An'aam ayat 132 menjelaskan bahwa kerja adalah satu-satunya kriteria, di samping iman, dimana manusia bisa dinilai untuk mendapatkan pahala, penghargaan dan ganjaran. Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan, dan memberikan derajat yang seimbang terhadap apa yang dikerjakan oleh hambanya. Dan juga keberhasilan dan kemajuan manusia tergantung pada usahanya jika ia berusaha pada jalan kebajikan maka akan mendapatkan pahala maka sebaliknya jika dia berusaha di jalan yang jahat maka ia akan mendapatkan dosa.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dan sebagai pendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Dian Novita Sari (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.	Motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama tidak dapat pengaruh antara Motivasi,

⁵⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 672-673.

			Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
2	Endang Sumaeni (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kedisiplinan dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur. Secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur. Sedangkan variabel kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur.
3	Nurul Mutmainah, (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI SyariahKC Semarang).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t_{tets} menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil f_{test} menunjukkan bahwa variabel

			independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.
4	Nita Fitrianti, (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016)	Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai sig dan nilai t_{hitung} . Jadi dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada stres kerja memperlihatkan hasil yang sebaliknya.

Adapun persamaan dan perbedaan antara judul penulis dengan judul penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dian Novita Sari membahas tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Sedangkan penulis membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan. Adapun persamaan yaitu peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama meneliti

dengan 3 variabel independen (X) dan 1 Variabel dependen (Y). Dan juga sama-sama meneliti tentang disiplin kerja pada variabel X dan kinerja karyawan pada variabel Y. Kemudian pebedaannya yaitu pada variabel X membahas tentang motivasi dan kompensasi sedangkan peneliti membahas tentang kompetensi dan stres kerja. Kemudian tempat penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta sedangkan peneliti di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

2. Endang Sumaeni membahas tentang Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur. Sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan. Adapun persamaannya yaitu terdapat pada variabel X yang membahas tentang kedisiplinan, dan pada variabel Y yang membahas tentang kinerja karyawan. Kemudian perbedaannya terdapat pada peneliti terdahulu yang mana meneliti 2 variabel independen (X) sedangkan peneliti meneliti 3 variabel independen (X). Selanjutnya perbedaan lainnya peneliti terdahulu membahas kompensasi pada variabel X sedangkan peneliti membahas kompetensi dan stres kerja. Dan juga tempat penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur sedangkan peneliti di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

3. Nurul Mutmainah membahas tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah KC Semarang). Sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan. Adapun persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama meneliti tentang disiplin kerja pada variabel X dan kinerja karyawan pada variabel Y. Perbedaannya yaitu peneliti terdahulu meneliti dengan 4 variabel independen (X) sedang peneliti meneliti dengan 3 variabel independen (X). Selanjutnya perbedaan lainnya peneliti terdahulu membahas motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi pada variabel X sedangkan peneliti membahas kompetensi dan stres kerja. Dan juga tempat penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti di Bank BNI Syariah KC Semarang sedangkan peneliti Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.
4. Nita Fitrianti membahas tentang Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai). Sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan. Adapun persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama meneliti tentang kompetensi dan stres kerja pada variabel X dan kinerja karyawan pada variabel Y. Perbedaannya yaitu

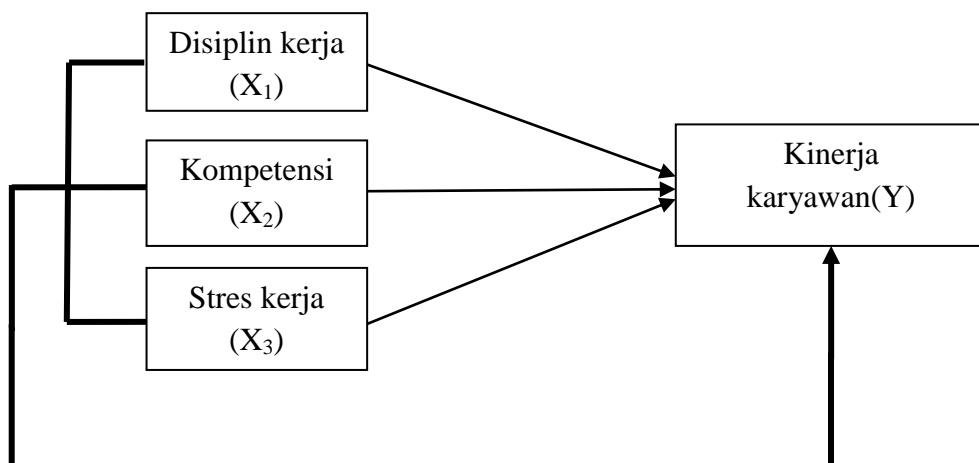
peneliti terdahulu meneliti dengan 2 variabel independen (X) sedangkan peneliti meneliti dengan 3 variabel independen (X). Dan juga tempat penelitian yang mana peneliti terdahulu meneliti di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai sedangkan peneliti di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

C. Kerangka Pikir

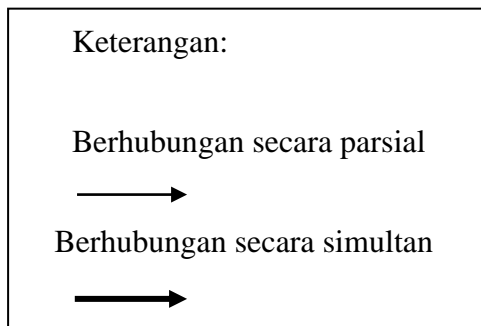
Kerangka pikir merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁵

Berdasarkan tinjauan pustaka dan berbagai teori sebagai dasar penelitian, maka disusun sebuah kerangka konseptual berdasarkan kombinasi ilmiah dan penelitian terdahulu. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



⁵⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif R & D* (Bandung: CV Alfabet, 2013), hlm. 88.



Dari kerangka pikir diatas dijelaskan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X_3) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang artinya “di bawah” dan “*thesa*” yang artinya “kebenaran”. Jadi, hipotesis secara etimologi artinya kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Nana Sudjana, hipotesis berasal dari kata *hypo* artinya bawah, dan tesis artinya pendapat. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan.⁵⁶

Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu pertanyaan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan

⁵⁶Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm.187.

kerangka pikir di atas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀1: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H₀2 : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀3 : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha4: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀4 : Tidak terdapat pengaruh antar disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Baginda Oloan/ Jl. Gatot Subroto No. 08, Kelurahan Wek II, Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22718, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian mulai bulan februari tahun 2019 sampai selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. yang mana penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pengamatan secara langsung ke objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan dengan metode penelitian kuantitatif dengan analisa statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁷

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 13.

kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁵⁸ Jadi, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *total sampling* atau sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁹ Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 30 orang.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 80.

⁵⁹*Ibid.*, hlm. 81-85.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi.⁶⁰ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar angket kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

2. Data sekunder

Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan jenis data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.⁶¹ Data sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku, jurnal ilmiah sebagai teori, dan data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

E. Instrumen Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan dikemukakan pengumpulan data berdasarkan tekniknya yaitu:⁶²

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

⁶⁰Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009), hlm. 168.

⁶¹Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 16.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D, Op.Cit.*, hlm. 137-145.

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Untuk skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala ordinal yaitu suatu skala yang mempunyai rentang konstan antara satu dengan yang aslinya.⁶³ Sedangkan untuk skala pengukuran angket menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.1
Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Responden⁶⁴

Kategori Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Observasi

⁶³Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangan* (Jakarta:Kencana, 2004), hlm. 19.

⁶⁴Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Bandung:Alfabeta, 2010), hlm. 15.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara atau kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁶⁵

Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Setelah membuat

⁶⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 211.

kuesioner langkah selanjutnya menguji apakah kuesioner yang dibuat valid atau tidak.⁶⁶

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyatannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.⁶⁷

Uji reabilitas dapat dilakukan jika pertanyaan yang telah memenuhi uji validitas, jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu dilanjutkan kepada uji reliabilitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Croanbach Alpha* lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} maka koersional dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Croanbach Alpha* lebih kecil atau sama dengan nilai r_{tabel} maka koersional dinyatakan tidak reliabel.

⁶⁶Syofian Siregar, *Op.Cit.*, hlm. 47.

⁶⁷Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 221.

G. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁶⁸

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan berdasarkan pada uji *Kolmogrov smirnov* dengan melihat signifikansi (*Asymp. Sig (2-tailed)*). Kriteria yang digunakan adalah apabila signifikansi lebih besar dari 0,10 maka data berdistribusi normal.⁶⁹

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari 0,10. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka sebarannya bersifat tidak linear.⁷⁰

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknyanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau

⁶⁸Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 154.

⁶⁹Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mandiri Belajar SPSS & Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian* (Bandung: CV Alfa Beta, 2015), hlm. 321.

⁷⁰*Ibid.*, hlm. 323-327.

tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00.⁷¹ Apabila DK, K dan SK memiliki VIF < 10.00 *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola tertentu pada grafik *scatterplot*.⁷² Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1),

⁷¹*Ibid.*, hlm. 332.

⁷²*Ibid.*, hlm134.

variabel kompetensi (X_2) dan variabel streskerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus:⁷³

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Kompetensi

X_3 : Stres Kerja

$b_1 b_2 b_3$: Koefisien Regresi

e : Error Term

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (*RSquare*) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kriteria yang digunakan jika nilai determinasi (*RSquare*) semakin besar atau mendekati 1 atau sama dengan 1 maka ketepatannya semakin membaik, dengan kata lain persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Begitu juga sebaliknya, jika nilai determinasi (*RSquare*)

⁷³Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 211.

semakin kecil bahkan semakin jauh dari 1 maka ketepatannya semakin tidak baik.⁷⁴

5. Uji Hipotesis

untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.⁷⁵ Maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:⁷⁶

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Uji F atau sering disebut ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) Secara bersama-sama berpengaruh

⁷⁴Getut Prameasti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 23* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 79.

⁷⁵Syofian Siregar, *Op.Cit.*, hlm. 304-306.

⁷⁶Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 48.

signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria pengujiannya:⁷⁷

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak, H_a diterima.

⁷⁷Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 145.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah Singkat Tentang Bank Muamalat Indonesia

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk yang sering disebut dengan Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintahan Republik Indonesia.

Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti asuransi syariah (Asuransi Takaful), dana pensiun lembaga keuangan muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang

mengeluarkan Sukuk Subordinasi *Mudharabah*. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di era *industry* perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya diseluruh Indonesia. Pada tahun 2009 Bank mendapatkan izin untuk membukakan cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi Bank pertama di Indonesia sertasatu-satunya yang mewujudkan *ekspansi* bisnis di Malaysia.

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan perubahan logo (*rebranding*) pada logo Bank untuk semakin meningkatkan kesadaran (*awareness*) terhadap gambar (*image*) sebagai Bank Syariah Islam, modern dan professional. Bank Muamalat Indonesia terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional.

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

2. Visi Dan Misi Bank Muamalat Indonesia

a. VISI

Visi Bank Muamalat adalah Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat *regional*.

b. MISI

Misi Bank Muamalat Indonesia adalah Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumberdaya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁷⁸

B. Daftar Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Utama Padangsidempuan

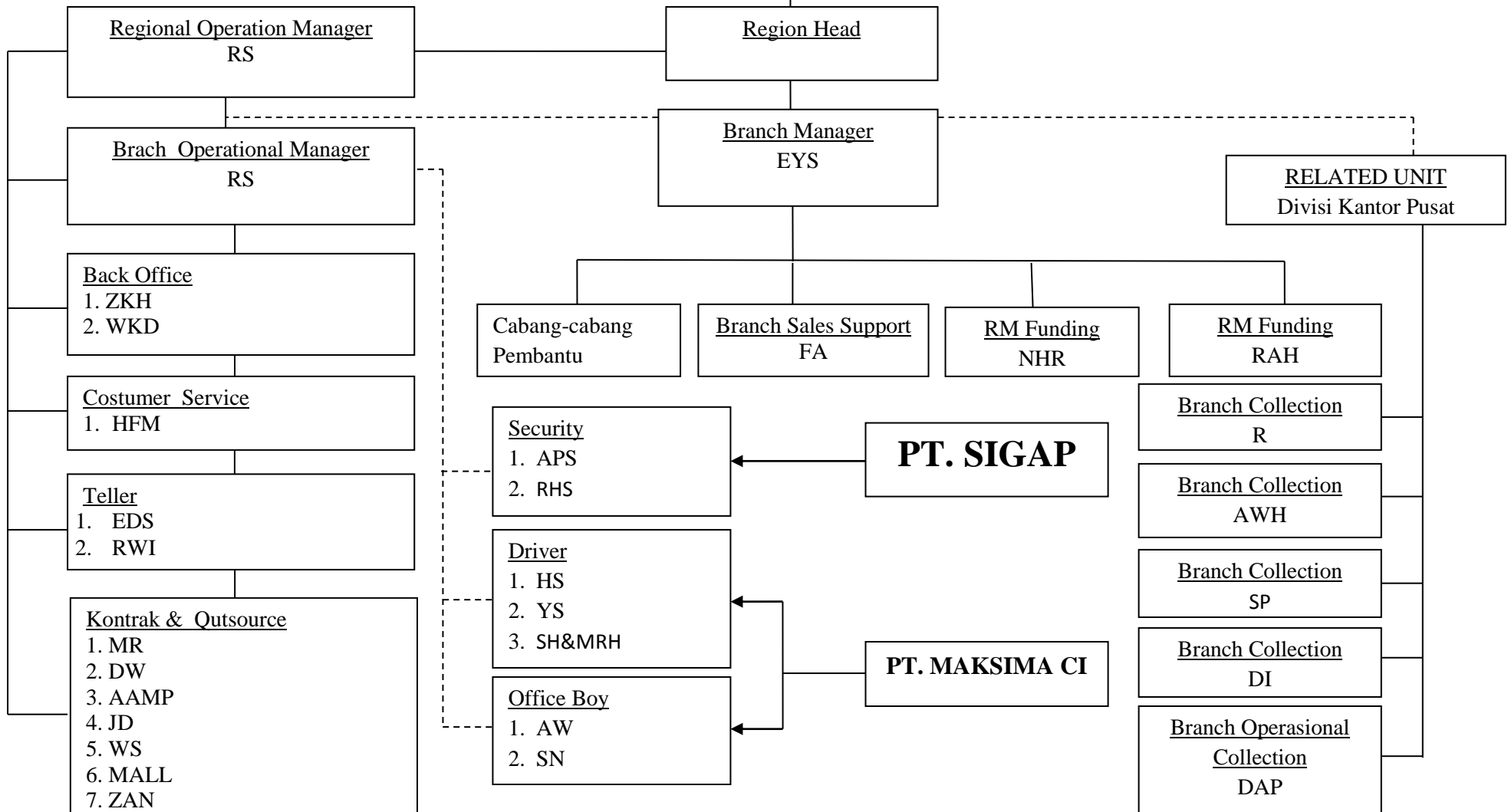
Tabel 4.1
Daftar Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor
Cabang Utama Padangsidempuan

No	Nama Karyawan	Jenjang	Program Studi	PT
1	EDS	D3	Elektronika	POLITEKNIK MEDAN
2	ARH	S1	Ekonomi	UGN
3	AW	S1	Ekonomi	UGN
4	AW	S1	Perikanan	IPB
5	BIR	S1	Ekonomi	UGN
6	DA	S1	Ekonomi	UGN
7	EYS	S1	Kesehatan Masyarakat	USU
8	HFM	S1	Syariah dan Ilmu Hukum	IAIN PASID

⁷⁸ <http://www.bank.muamalat.co.id> diakses pada 22 April 2019, pukul 10:00 WIB.

9	NH	S1	Pend. Bhs Ingg	UMTS
10	RS	S1	Ekonomi	UGN
11	RWI	S1	Teknik Informatika	PADANG
12	RAH	S1	Pertanian	IPB
13	RF	S1	Pend. Bhs Ingg	STKIP
14	R	S1	Manajemen	UGN
15	SP	S1	Teknik Elektro	USU
16	SN	S1	Ekonomi	UGN
17	WKD	S1	Akuntansi	UMSU
18	ZKH	S1	Akuntansi	UMSU
19	AP	S1	Akuntansi	UPI YPTK PADANG
20	HI	SMA		
21	MYS	SMA		
22	RH	SMA		
23	SS	SMA		
24	AAMP	SMA		
25	DW	SMA		
26	JD	SMA		
27	MAL	SMA		
28	MR	SMA		
29	WS	SMA		
30	ZAN	SMA		

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI BMI KC PADANGSIDIMPUAN
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA



C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Penelitian ini memiliki nilai r_{tabel} sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,697	0,306	Valid
	DK2	0,312	0,306	Valid
	DK3	0,640	0,306	Valid
	DK4	0,374	0,306	Valid
	DK5	0,533	0,306	Valid
	DK6	0,353	0,306	Valid
	DK7	0,647	0,306	Valid
	DK8	0,727	0,306	Valid
	DK9	0,669	0,306	Valid
	DK10	0,368	0,306	Valid
	DK11	0,745	0,306	Valid
	DK12	0,370	0,306	Valid
	Dk13	0,697	0,306	Valid
	DK14	0,640	0,306	Valid
	DK15	0,733	0,306	Valid
	DK16	0,648	0,306	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompetensi (X2)	K1	0,692	0,306	Valid
	K2	0,337	0,306	Valid
	K3	0,446	0,306	Valid
	K4	0,583	0,306	Valid
	K5	0,357	0,306	Valid
	K6	0,539	0,306	Valid
	K7	0,553	0,306	Valid
	K8	0,559	0,306	Valid
	K9	0,350	0,306	Valid
	K10	0,661	0,306	Valid
	K11	0,539	0,306	Valid
	K12	0,575	0,306	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Stres Kerja (X3)	SK1	0,453	0,306	Valid
	SK2	0,623	0,306	Valid
	SK3	0,426	0,306	Valid
	SK4	0,532	0,306	Valid
	SK5	0,625	0,306	Valid
	SK6	0,398	0,306	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,661	0,306	Valid
	KK2	0,551	0,306	Valid
	KK3	0,507	0,306	Valid
	KK4	0,529	0,306	Valid
	KK5	0,527	0,306	Valid
	KK6	0,688	0,306	Valid
	KK7	0,648	0,306	Valid
	KK8	0,463	0,306	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.2, 4.3, 4.4 dan 4.5 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} pada setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan semua item pernyataan dari semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	16 item	0,863	Reliabel
X2	12 item	0,735	Reliabel

X3	6 item	0,366	Reliabel
Y	8 item	0,684	Reliabel

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, koefisien reliabilitas X_1 yaitu variabel disiplin kerja sebesar 0,863, koefisien X_2 yaitu variabel kompetensi sebesar 0,735 dan koefisien X_3 yaitu variabel stres kerja sebesar 0,366. Kemudian koefisien reliabilitas Y yaitu variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien reliabilitas $> r_{\text{tabel}}$ (0,3061) yang artinya semua variabel adalah reliabel.

D. ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *one-sampel kolmogrov-smirnov test*. Hasil uji normalitas sebagai berikut;

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88262923
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.133
	Positive	.086
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,189. Nilai signifikansi lebih dari 0,10, dimana $0,189 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal karena nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,10.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan *test for linearity*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	113.867	17	6.698	.662	.788
Between Groups	1.831	1	1.831	.181	.678
Deviation from Linearity	112.036	16	7.002	.692	.758
Within Groups	121.500	12	10.125		
Total	235.367	29			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil uji linearitas antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai signifikan (*deviation of linearity*) yaitu 0,758. Hal ini menunjukkan $0,758 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja terdapat hubungan linear.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Kompetensi dengan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja Karyawan *Kompetensi	Between (Combined)	76.100	10	7.610	.908	.545
	Groups Linearity	22.425	1	22.425	2.675	.118
	Deviation from Linearity	53.675	9	5.964	.711	.692
	Within Groups	159.267	19	8.382		
Total		235.367	29			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil uji linearitas antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai signifikan (*deviation of linearity*) yaitu 0,629. Hal ini menunjukkan $0,629 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja terdapat hubungan linear.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between (Combined)	142.521	7	20.360	4.824	.002
	Groups Linearity	117.287	1	117.287	27.792	.000
	Deviation from Linearity	25.234	6	4.206	.997	.452
Within Groups		92.845	22	4.220		
Total		235.367	29			

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil uji linearitas antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai signifikan (*deviation of linearity*) yaitu 0,452. Hal ini menunjukkan $0,452 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja terdapat hubungan linear.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Klasik
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.607	1.646
Kompetensi	.504	1.986
Stres Kerja	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

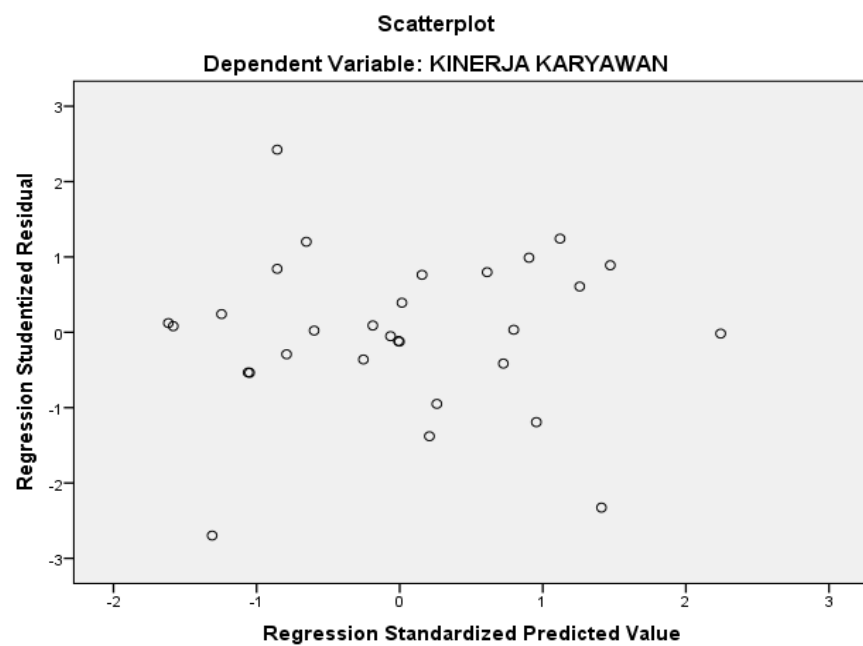
Berdasarkan tabel 4.11 di atas hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF ketiga variabel, yaitu variabel disiplin kerja sebesar 1,646, variabel kompetensi sebesar 1,986 dan variabel stres kerja sebesar 1,268. Hal ini menunjukkan bahwa $1,646 < 10$, $1,986 < 10$ dan $1,268 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Sementara nilai tolerance dari ketiga variabel sama yaitu variabel disiplin kerja sebesar 0,607, variabel kompetensi sebesar 0,504 dan variabel stres kerja sebesar 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa $0,607 > 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenearitas antara variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	9.072	6.306		1.439	.162
Disiplin Kerja	-.169	.086	-.327	-1.967	.060
Kompetensi	.184	.152	.221	1.207	.238
Stres Kerja	1.045	.231	.661	4.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.12 diperoleh koefisien untuk variable disiplin kerja sebesar -0,169, variabel kompetensi sebesar 0,184 sedangkan stres kerja sebesar 1,045 dengan nilai konstanta 9,072. Sehingga model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 DK + b_2 K + b_3 SK + e$$

$$KK = 9,072 - 0,169DK + 0,184K + 1,045SK$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,072 mempunyai arti jika variabel disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan sebesar 9,072.
- b. Jika koefisien regresi variabel DK (disiplin kerja) meningkat 1% sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) sebesar:

$$= 9,072 - 0,169$$

$$= 8,903, \text{ maka turun}$$

$$= 8,903 \times 100 \%$$

$$= 8,903 \%$$

Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara DK dengan KK pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

- c. Jika koefisien regresi K (kompetensi) meningkat 1 % sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) sebesar:

$$= 9,072 + 0,184$$

$$= 9,256, \text{ maka naik}$$

$$= 9,256 \times 100 \%$$

$$= 9,256 \%$$

Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara K dengan KK pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

- d. Jika koefisien regresi SK (stres kerja) meningkat 1 % sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) sebesar:

$$= 9,072 + 1,045$$

$$= 10,117, \text{ maka naik}$$

$$= 10,117 \times 100 \%$$

$$= 10,117 \%$$

Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara SK dengan KK pada PT. Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil uji koefisien determinasi (*R square*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.513	1.988

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada penelitian ini adalah sebesar 0,563 atau 56,3 persen. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja dalam menjelaskan dan memprediksi variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan sebesar 0,563 atau 56,3 persen sedangkan sisanya yaitu 43,7 persen dijelaskan atau diprediksi oleh variabel lain.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.439	.162

Disiplin Kerja	-1.967	.060
Kompetensi	1.207	.238
Stres Kerja	4.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Untuk t_{tabel} diperoleh rumus $df = (n-k-1)$ atau $df (30-3-1) = 26$ dengan menggunakan uji dua sisi $10\% : 2 = 5\% (0,05)$. Hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,705, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Dari hasil uji parsial pada tabel 4.14 di atas dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar -1.967. Nilai $t_{hitung} -1.967 < 1,705$, maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

2) Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,207. Nilai $t_{hitung} 1,207 < 1,705$, maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

3) Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,527. Nilai $t_{hitung} 4,527 > 1,705$, maka H_a diterima. Jadi dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini hasil dari pengolahan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.582	3	44.194	11.179	.000 ^b
Residual	102.784	26	3.953		
Total	235.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah dari hasil SPSS versi 23

Dari hasil uji simultan pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,179 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan diperoleh rumus $df = (n-k-1)$ atau $df = (30-3-1) = 26$, adapun hasil yang diperoleh dari F_{tabel} sebesar 2,98. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,179 > 2,98$ artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

E. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan. Penelitian ini juga berdasarkan hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 maka pembahasan hasil penelitian sebagai berikut.

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,169 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,169 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan uji parsial nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $-1,967 < 1,705$ menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien regresi variabel kompetensi 0,184 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1

satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan uji parsial nilai t_{hitung} kompetensi sebesar $1,207 < 1,705$, maka H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

- c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien regresi variabel kompetensi 1,045 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,045 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan uji parsial nilai t_{hitung} $4,527 > 1,705$, maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

- d. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,179 > 2,98$ artinya H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja,

kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, penelitian menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang mungkin. Dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 30 responden.
2. Dalam penelitian ini, keterbatasan dalam penggunaan variabel independen. variabel penelitian hanya mencakup disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja yang mana masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen saja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja, kompetensi, dan stres kerja hanya dapat membuktikan sebesar 56,3 persen sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan pertolongan Allah SWT, segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penelitian mengambil beberapa kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 0,1, variable Disiplin Kerja memperoleh nilai sebesar -1,967 sehingga t_{tabel} (1,705), yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,967 < 1,705) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Disiplin Kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 0,1, variable Kompetensi memperoleh nilai sebesar 1,207 sehingga t_{tabel} (1,705), yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,207 < 1,705) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Kompetensi secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pada tingkat signifikan 0,1, variable Stres Kerja memperoleh nilai sebesar 4,527 sehingga t_{tabel} (1,705), yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,527 > 1,705) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Stres Kerja secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil uji simultan (Uji F) dengan taraf signifikan 0,1 maka yang diperoleh adalah nilai F_{hitung} (11,179) nilai ini lebih besar dari F_{tabel}

(2,98) dan signifikansi $< 0,1$ ($0,000 < 0,1$) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

5. Hasil uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Nilai konstanta sebesar 9,072 artinya jika variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja bernilai 0 maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan sebesar 9,072.
 - b. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja yaitu -0,169 artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja Karyawan turun sebesar -0,169 dengan nilai $9,072 - 0,169 = 8,903$, maka turun = $8,903 \times 100\% = 8,903\%$ dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja dianggap tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
 - c. Nilai koefisien variabel Kompetensi yaitu 0,184 artinya bahwa setiap peningkatan Kompetensi 1% maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,184 dengan $= 9,072 + 0,184 = 9,256$, maka naik = $9,256 \times 100\% = 9,256\%$ dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja dianggap tetap. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

d. Nilai koefisien variabel Stres Kerja yaitu 1,045 artinya bahwa setiap peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan naik sebesar 1,045 dengan nilai $9,072 + 1,045 = 10,117$, maka naik = $10,117 \times 100\% = 10,117\%$ dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja dianggap tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

6. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563. Artinya persentasi sumbangan pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penelitian ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan wacana dan bahan acuan bagi mahasiswa atau pihak lain yang meneliti dengan topik yang berkaitan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi penambahan literatur perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai disiplin kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, hendaknya perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara meningkatkan, menerapkan serta mempertahankan disiplin kerja dan kompetensi dan juga mengendalikan serta mengatasi stres kerja Agar kinerja karyawan tetap baik supaya mencapai hasil yang optimal serta terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penyusunan skripsi ini mungkin masih banyak hal yang belum sepenuhnya terselesaikan dengan baik, hal ini disebabkan karena keterbatasan ruang dan waktu. Untuk itu, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya yang serupa agar dapat menambah variabel penelitian karena peneliti hanya menggunakan 4 variabel penelitian serta dikembangkan lagi agar dapat menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangan*, Jakarta: Kencana, 2004.

Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009.

Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.

Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2012.

Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.

_____, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset 2014.

Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2011.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.

Gary Dassler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Jakarta: PT Indeks, 2009.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management 7e*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2009.

Getut Prameasti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 23*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016.

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Ike Kusdyah Rahcmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi, 2008.

Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004
- Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Sindu Muliando, dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah Menuju Supervisi Yang Profesional, Beretos Kerja Tinggi, Dan Amanah*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mandiri Belajar SPSS & Lisrel Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- _____, *Metodologi Penelitian Kuantitatif R & D*, Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.

Suryani Hendriyadi, *Metode Dan Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2016.

Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah Produk-Produk Dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Jakarta: Kencana, 2014.

Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 1988.

V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

B. Sumber Lain

Endang Sumaeni, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kc Surabaya – Mas Mansyur”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.

<http://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada 22 April 2019, pukul 10:00 WIB.

Pretty Luci LumbanRaja, “Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mekanisme Koping Stres Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Di Kota Medan”, Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan, 2018.

Wawancara dengan Bapak RF sebagai Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan, 19 Februari 2019 pukul 11.00 WIB.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : RAHMADIYAH
Nim : 15 401 00008
Tempat/ tanggal lahir : Sibolga, 10 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara
Alamat : Desa Gunung Tua Lumban Pasir, Jln. Siti Khodijah,
Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal,
Provinsi Sumatera Utara.
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Suaib Nasution, S.H
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Durria Helmi Lubis
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Desa Gunung Tua Lumban Pasir, Jln. Siti Khodijah,
Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal,
Provinsi Sumatera Utara.

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2009 : SD Negeri 142600 Gunung Tua
Tahun 2009-2012 : SMP N 2 Panyabungan
Tahun 2012-2015 : MAN 1 Panyabungan
Tahun 2015-2019 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syariah IAIN
Padangsidempuan

KUESIONER PENELITIAN

Kata Pengantar

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmad-Nya. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang peneliti lakukan di program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan”**.

Berkaitan dengan penyusunan skripsi yang sesuai dengan judul di atas, maka peneliti memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Identitas saudara/saudari kami jamin kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Kesediaan dan bantuan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Atas bantuan dan kerjasama yang baik peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga amal baik saudara/saudari mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Peneliti,

Rahmadiyah
NIM 15 401 00008

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat pendidikan :
5. Pekerjaan :

B. Petunjuk pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu kolom berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Angket Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Saya memiliki tujuan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
3.	Pimpinan saya memberikan contoh yang baik.					
4.	Pemimpin saya memiliki sikap yang tegas terhadap karyawan.					
5.	Saya mendapatkan insentif jika saya menghasilkan kinerja yang baik.					
6.	Insentif yang diberikan dapat					

	meningkatkan semangat kinerja saya.					
7..	Pimpinan saya mampu bersikap adil terhadap seluruh karyawan.					
8.	Pimpinan saya memberikan perlakuan yang berbeda kepada karyawan.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja.					
10.	Pimpinan mengawasi langsung kinerja karyawan.					
11.	Karyawan tidak diberi sanksi dari pekerjaannya.					
12.	Karyawan yang tidak menaati peraturan akan diberikan sanksi.					
13.	Pimpinan tegas dalam membuat peraturan yang berlaku di perusahaan.					
14.	Pimpinan langsung bertindak dalam pemberian sanksi sesuai dengan aturan yang ditetapkan.					
15.	Ada kompetensi yang kurang baik diantara karyawan.					
16.	Saya sering mendapat motivasi dari karyawan lain.					

2. Angket Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dibidang pekerjaan saya.					
2.	Saya mampu berpikiran analisis dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Saya kurang memahami bidang pekerjaan saya.					
4.	Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki.					
6.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.					
7.	Saya mendapatkan pengarahan selama bekerja.					
8.	Saya takut jika terjadi krisis keuangan di kantor saya.					
9.	Saya melayani nasabah dengan baik.					
10.	Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan.					
11.	Saya menikmati pekerjaan saya.					
12.	Saya kurang semangat dalam bekerja.					

3. Angket Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Saya tidak mudah stres apabila ada masalah keluarga.					
2.	Saya tidak mudah stres apabila mengalami masalah keuangan.					
3.	Saya mudah stres apabila mengalami kondisi fisik menurun.					
4.	Saya tidak mudah stres apabila memiliki rekan kerja yang kurang menyenangkan.					
5.	Saya tidak mudah stres apabila atasan memberi beban lebih dari pekerjaan saya.					
6.	Saya mudah stres apabila menangani nasabah yang bermasalah.					

4. Angket Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Hasil kinerja saya sesuai dengan target pencapaian PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.					
2.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
3.	Saya memahami bidang pekerjaan yang diberikan.					

4.	Saya tetap bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik dari perusahaan lain.					
5.	Saya memiliki ide-ide yang baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
6.	Saya datang tepat waktu di tempat kerja.					
7.	Saya tidak pernah absen untuk bekerja tanpa alasan yang jelas.					
8.	Saya memiliki ide-ide untuk mengembangkan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan.					

Padangsidempuan,.....2019
 Responden

.....

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA

Lampiran 3 Hasil Instrumen

Instrumen Disiplin Kerja

Disiplin Kerja															Total	
5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	2	4	5	5	1	4	65
5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	2	5	66
5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	1	4	5	4	1	5	59
4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	66
4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	65
5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	70
4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	54
5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	70
4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	4	4	2	4	60
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	74
5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	71
4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	1	5	4	4	1	4	57
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	73
4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	1	4	4	4	1	4	59
4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	5	4	4	3	4	66
4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	2	5	61
4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	1	4	4	5	1	4	62
4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	4	4	5	1	4	63
5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	66
5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	2	4	5	5	2	5	67
4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	56
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	72
4	5	4	4	4	5	4	1	4	5	1	4	4	4	1	4	58
4	5	4	5	5	5	4	1	4	5	1	4	4	4	1	4	60
4	4	4	4	4	5	4	1	4	5	1	4	4	4	1	4	57
4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	1	5	4	5	1	4	62
4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	68
5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	67
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	72
4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	63

Instrumen Stres Kerja

Stres Kerja						Total
5	4	5	5	5	2	26
5	4	4	5	5	3	26
4	4	5	4	4	1	22
4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	4	3	21
5	5	5	5	5	2	27
4	4	4	5	4	1	22
5	3	5	4	4	3	24
4	3	4	4	4	2	21
5	4	4	4	4	2	23
5	4	4	5	5	3	26
4	4	5	5	4	2	24
5	4	3	5	5	3	25
4	5	4	5	5	1	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	3	28
5	4	4	4	4	3	24
5	4	5	4	4	1	23
5	4	5	4	4	3	25
5	3	3	4	4	2	21
4	4	4	5	5	3	25
5	5	4	4	4	1	23
4	4	5	4	4	3	24
4	4	5	5	5	1	24
5	5	5	4	4	3	26
4	4	5	4	4	1	22
4	5	5	5	5	2	26
5	4	5	4	4	2	24
5	4	5	4	4	3	25
4	3	4	5	5	2	23

Instrumen Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan								Total
5	3	4	5	5	5	5	5	37
4	2	4	5	4	5	4	4	32
4	1	4	4	3	4	4	5	29
4	3	4	4	4	5	4	4	32
4	2	3	4	4	4	4	4	29
5	3	5	5	4	5	5	5	37
5	2	4	4	5	<u>4</u>	5	4	33
4	3	3	4	3	<u>5</u>	4	5	31
4	2	3	4	4	<u>4</u>	4	4	29
4	2	4	4	4	<u>3</u>	4	4	29
5	3	4	5	5	<u>5</u>	5	4	36
4	2	4	4	4	4	4	5	31
4	3	4	5	5	4	4	3	32
4	2	5	5	4	5	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	3	5	5	4	5	5	5	37
4	1	4	4	5	4	4	4	30
5	1	4	4	4	4	5	5	32
4	3	4	4	5	3	5	5	33
4	1	3	4	3	3	4	3	25
5	3	4	5	5	5	5	4	36
5	1	5	4	3	4	4	4	30
5	3	4	4	5	5	4	5	35
4	1	4	5	5	4	4	5	32
4	1	5	4	5	3	4	5	31
5	3	4	4	4	5	5	5	35
4	1	5	5	5	5	4	5	34
5	3	4	4	5	4	4	5	34
5	1	4	4	4	4	5	5	32
4	3	3	5	4	3	4	4	30

	Sig. (2-tailed)	.967	.102	.739	.501	.931		1.000	.202	.771	.000	.222	.799	.967	.739	.106	.501	.056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK7	Pearson Correlation	.874**	.151	.668**	.336	.346	.000	1	.190	.535**	.000	.183	.000	.874**	.668**	.110	.740**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.426	.000	.069	.061	1.000		.313	.002	1.000	.334	1.000	.000	.000	.562	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK8	Pearson Correlation	.341	.063	.112	-.120	.187	.240	.190	1	.270	.408*	.959**	.264	.341	.112	.919**	.341	.727**
	Sig. (2-tailed)	.065	.740	.556	.526	.322	.202	.313		.149	.025	.000	.158	.065	.556	.000	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK9	Pearson Correlation	.413*	.342	.875**	.413*	.434*	.056	.535**	.270	1	.040	.259	.218	.413*	.875**	.265	.279	.669**
	Sig. (2-tailed)	.023	.064	.000	.023	.016	.771	.002	.149		.833	.167	.247	.023	.000	.157	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK10	Pearson Correlation	.071	.318	-.040	-.081	-.167	.707**	.000	.408*	.040	1	.391*	.031	.071	-.040	.349	.071	.368*
	Sig. (2-tailed)	.709	.087	.833	.670	.378	.000	1.000	.025	.833		.033	.872	.709	.833	.059	.709	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK11	Pearson Correlation	.327	.061	.107	-.042	.255	.230	.183	.959**	.259	.391*	1	.328	.327	.107	.962**	.327	.745**
	Sig. (2-tailed)	.078	.750	.572	.826	.173	.222	.334	.000	.167	.033		.077	.078	.572	.000	.078	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK12	Pearson Correlation	.110	.185	.055	.247	.226	-.048	.000	.264	.218	.031	.328	1	.110	.055	.390*	.110	.370*
	Sig. (2-tailed)	.563	.329	.775	.188	.230	.799	1.000	.158	.247	.872	.077		.563	.775	.033	.563	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK13	Pearson Correlation	1.000**	.071	.530**	.186	.312	.008	.874**	.341	.413*	.071	.327	.110	1	.530**	.245	.864**	.697**

	Sig. (2-tailed)	.000	.709	.003	.326	.094	.967	.000	.065	.023	.709	.078	.563		.003	.193	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK14	Pearson Correlation	.530**	.262	1.000**	.530**	.536**	.063	.668**	.112	.875**	-.040	.107	.055	.530**	1	.103	.396*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.003	.162	.000	.003	.002	.739	.000	.556	.000	.833	.572	.775	.003		.588	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK15	Pearson Correlation	.245	.017	.103	.022	.313	.301	.110	.919**	.265	.349	.962**	.390*	.245	.103	1	.319	.733**
	Sig. (2-tailed)	.193	.931	.588	.907	.093	.106	.562	.000	.157	.059	.000	.033	.193	.588		.086	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DK16	Pearson Correlation	.864**	-.081	.396*	.186	.312	.128	.740**	.341	.279	.071	.327	.110	.864**	.396*	.319	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.670	.031	.326	.094	.501	.000	.065	.136	.709	.078	.563	.000	.031	.086		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.697**	.312	.640**	.374*	.533**	.353	.647**	.727**	.669**	.368*	.745**	.370*	.697**	.640**	.733**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.093	.000	.042	.002	.056	.000	.000	.000	.046	.000	.044	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

K9	Pearson Correlation	-.028	.000	.052	.085	.827**	.057	.112	.057	1	.028	.057	.019	.350
	Sig. (2-tailed)	.883	1.000	.784	.656	.000	.767	.555	.767		.883	.767	.921	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	.607**	.331	-.105	.413*	.088	.530**	.205	.530**	.028	1	.530**	.254	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.580	.023	.645	.003	.276	.003	.883		.003	.176	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K11	Pearson Correlation	.279	.095	-.087	.357	.116	1.000**	.009	.186	.057	.530**	1	.100	.539**
	Sig. (2-tailed)	.136	.617	.649	.052	.540	.000	.962	.326	.767	.003		.598	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K12	Pearson Correlation	.381*	.000	.557**	.173	-.008	.100	.290	.192	.019	.254	.100	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.038	1.000	.001	.360	.966	.598	.120	.310	.921	.176	.598		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOMPETE NSI	Pearson Correlation	.692**	.337	.446*	.583**	.357	.539**	.553**	.559**	.350	.661**	.539**	.575*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.014	.001	.053	.002	.002	.001	.058	.000	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	STRES KERJA
SK1	Pearson Correlation	1	.162	.060	-.126	.018	.272	.453*
	Sig. (2-tailed)		.392	.751	.508	.923	.146	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK2	Pearson Correlation	.162	1	.382*	.286	.301	-.153	.623**
	Sig. (2-tailed)	.392		.037	.126	.106	.419	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK3	Pearson Correlation	.060	.382*	1	-.020	-.042	-.175	.426*
	Sig. (2-tailed)	.751	.037		.915	.827	.355	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK4	Pearson Correlation	-.126	.286	-.020	1	.870**	-.087	.532**
	Sig. (2-tailed)	.508	.126	.915		.000	.649	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK5	Pearson Correlation	.018	.301	-.042	.870**	1	.037	.625**
	Sig. (2-tailed)	.923	.106	.827	.000		.845	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
SK6	Pearson Correlation	.272	-.153	-.175	-.087	.037	1	.398*
	Sig. (2-tailed)	.146	.419	.355	.649	.845		.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
STRES KERJA	Pearson Correlation	.453*	.623**	.426*	.532**	.625**	.398*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.019	.002	.000	.029	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KINERJA KARYAWAN
KK1	Pearson Correlation	1	.237	.293	.085	.180	.399*	.722**	.310	.661**
	Sig. (2-tailed)		.206	.117	.656	.341	.029	.000	.096	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	.237	1	-.139	.255	.209	.370*	.274	-.010	.551**
	Sig. (2-tailed)	.206		.464	.174	.267	.044	.143	.956	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	.293	-.139	1	.301	.222	.290	.195	.319	.507**
	Sig. (2-tailed)	.117	.464		.106	.239	.120	.302	.085	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	.085	.255	.301	1	.312	.428*	.196	-.086	.529**
	Sig. (2-tailed)	.656	.174	.106		.093	.018	.300	.651	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	.180	.209	.222	.312	1	.078	.243	.122	.527**
	Sig. (2-tailed)	.341	.267	.239	.093		.683	.196	.520	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK6	Pearson Correlation	.399*	.370*	.290	.428*	.078	1	.263	.224	.688**
	Sig. (2-tailed)	.029	.044	.120	.018	.683		.160	.233	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	.722**	.274	.195	.196	.243	.263	1	.306	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.302	.300	.196	.160		.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	.310	-.010	.319	-.086	.122	.224	.306	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.096	.956	.085	.651	.520	.233	.100		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.661**	.551**	.507**	.529**	.527**	.688**	.648**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.003	.003	.000	.000	.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas dan Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	16

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.366	6

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Hasil Uji Normalitas Deviation	1.88262923
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.086
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	113.867	17	6.698	.662	.788
		Linearity	1.831	1	1.831	.181	.678
		Deviation from Linearity	112.036	16	7.002	.692	.758
Within Groups			121.500	12	10.125		
Total			235.367	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	76.100	10	7.610	.908	.545
		Linearity	22.425	1	22.425	2.675	.118
		Deviation from Linearity	53.675	9	5.964	.711	.692
Within Groups			159.267	19	8.382		
Total			235.367	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	142.521	7	20.360	4.824	.002
		Linearity	117.287	1	117.287	27.792	.000
		Deviation from Linearity	25.234	6	4.206	.997	.452
Within Groups			92.845	22	4.220		
Total			235.367	29			

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

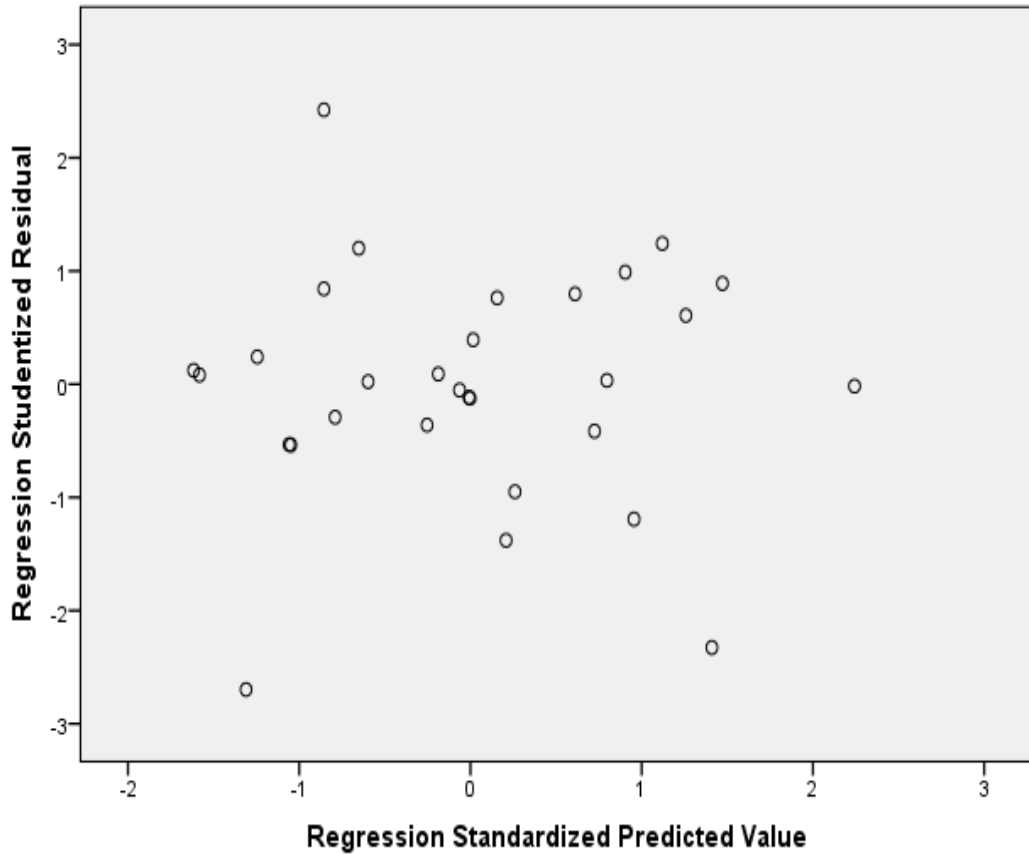
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.072	6.306		1.439	.162		
Disiplin Kerja	-.169	.086	-.327	-1.967	.060	.607	1.646
Kompetensi	.184	.152	.221	1.207	.238	.504	1.986
Stres Kerja	1.045	.231	.661	4.527	.000	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Lampiran 8 Hasil Regresi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.072	6.306		1.439	.162		
	Disiplin Kerja	-.169	.086	-.327	-1.967	.060	.607	1.646
	Kompetensi	.184	.152	.221	1.207	.238	.504	1.986
	Stres Kerja	1.045	.231	.661	4.527	.000	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.513	1.988

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Hasil Uji t dan Uji F

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.072	6.306		1.439	.162		
Disiplin Kerja	-.169	.086	-.327	-1.967	.060	.607	1.646
Kompetensi	.184	.152	.221	1.207	.238	.504	1.986
Stres Kerja	1.045	.231	.661	4.527	.000	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F

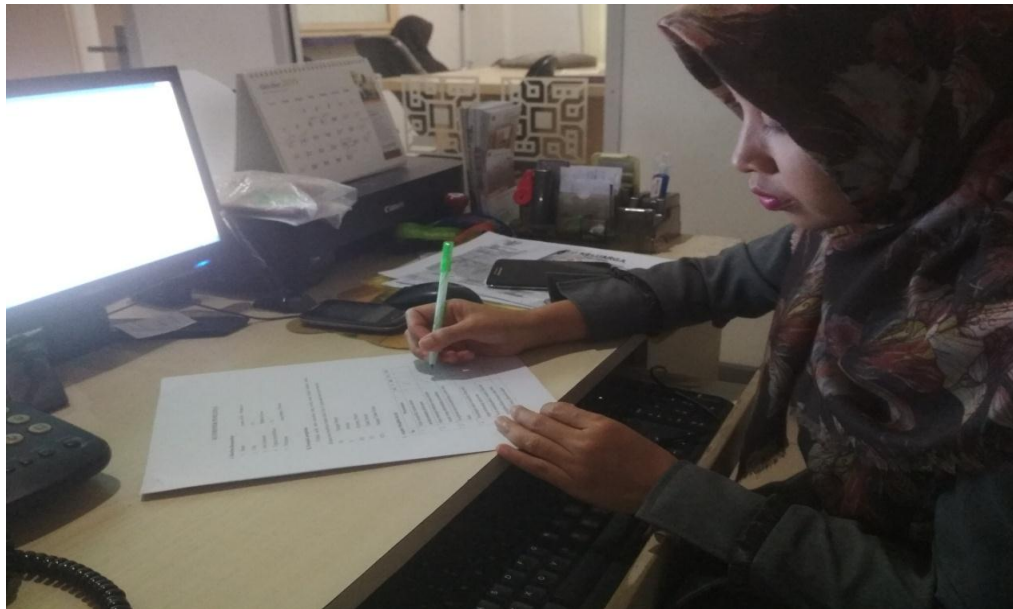
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.582	3	44.194	11.179	.000 ^b
	Residual	102.784	26	3.953		
	Total	235.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 3071 /In. 14/G. 1/PP. 00. 9/011/2019
Lampiran :
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

4 Nopember 2019


Yth. Bapak/Ibu;
1. Aswadi Lubis : Pembimbing I
2. Damri Batubara : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Rahmadiyah
NIM : 1540100008
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 3434/In.14/G.1/TL.00/11/2019
Hal : Mohon Izin Riset

21 Nopember 2019

Yth, Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Rahmadiyah
NIM : 1540100008
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja, ompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2438/In.14/G.1/TL.00/11/2019
Hal : **Mohon Izin Pra Riset**

21 Nopember 2019

Yth; Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Rahmadiyah
NIM : 1540100008
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. : 739/B/KC PSP-SRT/XII/2019

Padangsidempuan, 5 Desember 2019 M
8 Rabi'ul Tsani 1441 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan
Di Tempat

perihal : Keterangan izin pra-riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 3438/In.14/G.1/TL.00/11/2019 tanggal 21 Nopember 2019 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Rahmadiyah
NIM : 1540100008
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan pra-riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN



EFRIDA YANTISIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA



Bank Muamalat



No. : 735 /B/KC PSP-SRT/XII/2019

Padangsidempuan, 5 Desember 2019 M

8 Rabi'ul Tsani 1441 H

Kepada Yth:
Dekan **FEBI IAIN** Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 3434/In.14/G.1/TL.00/11/2019 tanggal 21 Nopember 2019 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Rahmadiyah
NIM : 1540100008
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN

EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA